



**Myndigheten
för civilt försvar**

Inriktning för ökad jämfäställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030

Med tillhörande handlingsplan för 2026 – 2028

Inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030

Myndigheten för civilt försvar
651 81 Karlstad

Enhet: Enheten för räddningstjänst och farliga ämnen

Publikationsnummer: MCF0030– januari 2026

Tidigare utgiven: Inriktning och handlingsplan för 2022-2024 publ.nr MSB1863

Förord

Den här inriktningen med tillhörande handlingsplan har tagits fram av Myndigheten för civilt försvar i nära samarbete med kommunala räddningstjänster och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Myndigheten för civilt försvar har i uppdrag att stödja och samordna kommunernas arbete inom skydd mot olyckor. Tillsammans med kommunernas räddningstjänster och deras huvudmän ska vi säkerställa en verksamhet som levererar god och jämlik service till hela befolkningen – i fredstid, under höjd beredskap och ytterst i krig.

Räddningstjänstens förmåga vilar på en fungerande personalförsörjning. För att attrahera, utveckla och behålla nödvändig kompetens krävs inkluderande arbets- och utbildningsmiljöer, nolltolerans mot diskriminering och kränkningar samt ett normkritiskt och systematiskt arbete för ökad jämställdhet och mångfald. Detta är en förutsättning för att klara uppdraget.

Målbilderna beskriver det önskade läget år 2030 och handlingsplanen anger de tidsatta åtgärder som krävs. Genom nära samverkan mellan räddningstjänsterna och deras kommuner, och med stöd från Myndigheten för civilt försvar, kan vi stärka personalförsörjningen, höja kvaliteten i bemötandet och leverera en jämlik och effektiv service till hela befolkningen.

Stockholm januari 2026

Mikael Frisell

Generaldirektör

Innehåll

Alla behövs i en jämlik och jämställd räddningstjänst	5
Bakgrund.....	5
Definitioner.....	6
Tre målbilder	6
Hur förhåller sig målbilderna till varandra?	7
Uppföljning och uppdatering	7
Målbild 1: Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder aktiv nolltolerans mot diskriminering och kränkningar	8
Åtgärder för att nå målbild 1	8
Målbild 2: Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del i att bedriva verksamheten	11
Åtgärder för att nå målbild 2	11
Målbild 3: Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen.....	13
Åtgärder för att nå målbild 3	13

Alla behövs i en jämlik och jämställd räddningstjänst

Kommunens organisation för räddningstjänst arbetar aktivt med att identifiera risker för att förebygga och hantera olyckor. För att kunna bidra till att människors vardag blir så säker och trygg som möjligt behöver räddningstjänsten utvecklas i överensstämmelse med samhället.

Jämställdhet och mångfald handlar om att se och respektera varje individ, men också om att skapa en mer inkluderande kultur och arbetsmiljö. Arbetet med ökad jämställdhet och mångfald ska bedrivas integrerat med annan verksamhet, inte som ett separat spår. En arbetsmiljö där medarbetare trivs bidrar i förlängningen till bättre förutsättningar vid förebyggande arbete och räddningsinsatser. Att attrahera och nå en bred rekryteringsbas är en förutsättning för att personalförsörja framtidens räddningstjänst. I en arbetsmiljö som välkomnar olikheter och tar tillvara fler perspektiv ökar möjligheterna till nyanserade och väl underbyggda beslut.

Ansvar för att främja jämställdhet och mångfald åligger alla, men det är ledningen som har det tyngsta ansvaret och störst makt att påverka. Särskilt viktigt är att chefer och politiker formulerar mål och följer upp hur väl målen infrias. Myndigheten för civilt försvar har till uppgift att på nationell nivå samordna kommunernas arbete inom skydd mot olyckor. Av regeringens instruktion framgår särskilt att myndigheten ska stödja kommunerna i deras arbete med jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

Bakgrund

Under våren 2021 tog Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, i nära samarbete med kommunala räddningstjänster och Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, fram tre gemensamma målbilder för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. Målbilderna tar sikte på år 2030 och en handlingsplan med åtgärder beskrevs för åren 2022-2024. Planen har uppdaterats och gäller nu för åren 2026-2028.

Forskningen visar att ökad jämställdhet och mångfald kan leda till mer effektiva och innovativa organisationer. Trots detta går utvecklingen långsamt. I utbildningarna vid Myndigheten för civilt försvar och i räddningstjänsten är könsbalansen ojämn och maskulina normer kan fortfarande vara dominerande. Inom räddningstjänsten avspeglas inte heller det faktum att Sverige har en allt större andel av befolkningen med utomeuropeisk bakgrund. Variationen mellan olika kommuner är betydande avseende personalgruppens sammansättning.

Definitioner

Jämställdhet handlar om lika rättigheter och möjligheter mellan kvinnor, män, flickor, pojkar och ickebinära personer.¹

Jämlikhet handlar om att alla människor ska ha samma rättigheter och möjligheter att delta i samhället samt att ingen, oavsett etnicitet, funktionsnedsättning, ålder, kön, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ska utsättas för diskriminering.²

På arbetsmarknaden definieras **mångfald** genom att koppla begreppet till de sju diskrimineringsgrunderna som återfinns i 4-5 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Tre målbilder

Tre målbilder har tagits fram för att beskriva önskat läge år 2030. De tre målbilderna har brutits ned i aktiva åtgärder som räddningstjänsten och Myndigheten för civilt försvar behöver vidta för att det önskade läget ska uppnås. Uppfyllandet av de tre målbilderna är beroende av att kommunernas räddningstjänster och Myndigheten för civilt försvar var för sig och samordnat genomför åtgärderna.

Målbild 1

Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder aktiv nolltolerans mot diskriminering och kränkningar.

Den fysiska arbetsmiljön och utbildningsmiljön, som avser till exempel omklädningsrum och skyddsutrustning, ska ge likvärdiga förutsättningar för alla arbetstagare och studerande. Även den organisatoriska och sociala arbets- och utbildningsmiljön ska vara inkluderande. Ifrågasättande, förminskande och kränkande beteende ska inte förekomma på arbetsplatser eller inom ramen för utbildningarna, varken på skolorna eller under praktikperioderna.

Målbild 2

Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del för att bedriva verksamheten.

I utbildningarna vid Myndigheten för civilt försvar och i den kommunala räddningstjänsten är könsbalansen ojämn. År 2024 är endast sju procent av de heltidsanställda brandmännen och nio procent av deltidsanställda kvinnor och på chefsposter är andelen kvinnor låg. En växande andel av Sveriges befolkning har utomeuropeisk bakgrund, men andelen anställda i räddningstjänsten är fortfarande

¹ MSB Hållbarhetsstrategi, beslutad 2024-12-19, MSB 2024-17004

² Ibid

låg inom alla personalgrupper, inklusive på chefsposter. För att lyckas med räddningstjänstens uppdrag behövs ett bredare rekryteringsunderlag.

Målbild 3

Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen.

Bristande kunskap om och erfarenheter av olika befolkningsgruppers vardag och verklighet påverkar möjligheten att på ett effektivt sätt utföra förebyggande arbete och räddningsinsatser. Med ökad kunskap minskar risken att förutfattade meningar och fördomar om människor utifrån härkomst, sexuell läggning, religion eller ålder leder till sämre service och till insatser som inte genomförs på ett effektivt sätt.

Hur förhåller sig målbilderna till varandra?

De övergripande målbilderna samverkar. Är inte arbetsmiljön (målbild 1) inkluderande blir det svårt att rekrytera (målbild 2), alternativt blir den som avviker från de invanda normerna troligen inte kvar så länge på sin arbetsplats eller överhuvudtaget inom räddningstjänsten. Är arbetsmiljön omvänt god och inkluderande underlättar det en bred rekrytering och bidrar till att personer ur underrepresenterade grupper stannar kvar i räddningstjänsten, vilket i sin tur bidrar till att en god och jämlik service (målbild 3) kan uppnås.

Resultaten av åtgärderna ska bidra till en förändring och utveckling för att kvinnor och män oavsett bakgrund ska bli attraherade av, och få likvärdiga möjligheter, att arbeta inom räddningstjänsten. Ytterst handlar detta om att kunna leverera en bra och jämlik service till hela befolkningen. Målbilderna med tillhörande åtgärder ska inte hindra mer ambitiösa insatser. Tvärtom välkomnas ytterligare initiativ, åtgärder och integrering som kan tjäna som välbehövliga goda exempel och förebilder för en snabbare utveckling.

Uppföljning och uppdatering

Planen kommer att följas upp årligen. En uppdatering av planen med dess åtgärder planeras ske inför återstående år som inriktningen är giltig. En kartläggning av nuläget planeras i inledning samt i slutet av perioden för att fånga utvecklingen och ge ett underlag för nästa handlingsplan.

Målbild 1: Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder aktiv nolltolerans mot diskriminering och kränkningar

För att skapa en arbetsplats som både attraherar och behåller personal och därmed en hållbar personalförsörjning krävs ett jämställt och jämlikt förhållningssätt samt ett tydligt ledarskap. Det är av vikt att medarbetare och chefer förstår och nyttjar möjligheten att påverka organisationen på ett konstruktivt sätt genom delaktighet och medbestämmande. Myndigheten och räddningstjänsten ska motverka diskriminering och kränkningar, och möjliggöra att studerande och medarbetare har god utbildnings- och arbetsmiljö som välkomnar och tillvaratar olikheter. Diskriminering och kränkningar står i direkt motsats till en inkluderande arbetsmiljö, och att missgynna personer på grund av exempelvis kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning är förbjudet enligt Diskrimineringslagen.

För varje åtgärd nedan anges vem som ansvarar för genomförande av åtgärden. R står för räddningstjänstorganisationerna och M för Myndigheten för civilt försvar. Vissa åtgärder berör båda. Vidare har årtal satts då åtgärden planeras genomföras.

Åtgärder för att nå målbild 1

Att det finns likvärdiga omklädningsrum och skyddsutrustning som passar medarbetarnas förutsättningar får 2026 anses vara ett grundläggande krav som alla kommuner ska ha uppnått, likaså att ha rutiner för gravida och ammande medarbetare. Om kommuner ännu inte uppnått dessa behöver de hanteras skyndsamt då det får anses vara krav som är grundade i svensk lagstiftning. För att nå detta och den övergripande målbilden behöver räddningstjänsterna och Myndigheten för civilt försvar gemensamt arbeta med:

Åtgärder	Ansvar		När
1. Ta fram och implementera rutiner för arbetsplatsen för att säkerställa arbetsmiljön för gravida och ammande.	R	M	2026
2. Utvärdera effekterna och tillvarata erfarenheterna som utbildningen Gender Coach har bidragit till.	-	M	2026

Åtgärder	Ansvar		När
3. Ta fram förslag på frågeställningar avseende jämställdhet, mångfald och inkludering som räddningstjänstorganisationerna kan använda i medarbetarundersökningar.	-	M	2026
4. Stödja befintliga, och skapandet av nya, nätverk som tillvaratar erfarenheter och kan bidra till att skapa en positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö som attraherar alla och ger förutsättningar för alla att utvecklas.	R	M	2026 – 2028
5. Regelbundet redovisa till ansvariga nämnder hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet utvecklas.	R	M	2026 - 2028
6. Skapa strukturer så att räddningstjänsterna och Myndigheten för civilt försvar efter genomgångna utbildningar tar tillvara deltagarnas erfarenheter, med fokus på normer och inkludering. Detta inkluderar LIA-perioderna där erfarenheter även återförs till räddningstjänsterna.	R	M	2026 - 2028
7. Utveckla rutinerna för agerande vid kränkningar och diskriminering på arbetsplatserna respektive i utbildningsmiljöerna.	R	M	2026 - 2028
8. Arbeta för att omklädningsrum och skyddsutrustning ska uppnå likvärdig standard och förutsättning för alla.	R	M	2026 - 2028

Åtgärder	Ansvar		När
9. Vid utveckling av Myndigheten för civilt försvars och räddningstjänsternas utbildningar och kurser beaktas särskilt perspektiven jämställdhet, mångfald och bemötande. Detta är av särskild vikt i kurser för chefer och ledare då de har stor påverkan på en god arbetsmiljö och ett inkluderande arbetssätt.	-	M	2026 - 2028
10. Målgruppsanpassa och sprida kunskapsmaterial för att underlätta implementering av forskning och andra rapporter inom området.	-	M	2026 - 2028
11. Tillvarata möjligheter till lärande och utbyte från andra branscher och länder.	-	M	2026 - 2028
12. Jobba kontinuerligt med att all personal och alla studerande på Myndigheten för civilt försvar har en gemensam förståelse för de principer för agerande och bemötande som gäller.	-	M	2026 - 2028
13. Erbjud utbildningar motsvarande Försvarsmaktens Gender Coach till räddningstjänstens chefer i syfte att ge konkreta verktyg för att hantera likabehandlingsfrågor i vardagen. Utbildningarna ska utgå från maktanalyser och inkludera fler aspekter av mångfald än kön.	-	M	2026 - 2028

Målbild 2: Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del i att bedriva verksamheten

Räddningstjänsten behöver rekrytera från hela samhället. En förutsättning för att kunna rekrytera och behålla den kompetens som den kommunala räddningstjänsten behöver idag och fram till 2030 är att skapa ett jämställt förhållningssätt i rekrytering, också till högre tjänster, och i utbildning. Målet är att nå ut till fler målgrupper. En medvetenhet och kunskap om att kommunicera öppet, könsneutralt och inkluderande bidrar till att fler får kunskap om räddningstjänstens viktiga uppdrag i samhället. Detta bidrar i sin tur till att fler människor kan känna sig inkluderade och söker sig till en framtid inom räddningstjänsten.

Att genomföra studier av arbetsmiljön för räddningstjänstpersonal ger viktig kunskap för att förstå vilka initiativ som kan behöva vidtas på kort sikt. För att attrahera och behålla personal vet vi idag att detta är ett långsiktigt arbete som kräver systematik, att det finns förutsättningar och att chefer styr och följer upp. Ledarskapet är avgörande för vilken effekt det kommer få för de som vill arbeta vid räddningstjänsten.

För varje åtgärd anges nedan vem som ansvarar för genomförande av åtgärden. R står för räddningstjänstorganisationerna och M för Myndigheten för civilt försvar. Vissa åtgärder berör båda. Vidare har årtal satts då åtgärden planeras genomföras.

Åtgärder för att nå målbild 2

Följande åtgärder behöver räddningstjänsterna och Myndigheten för civilt försvar arbeta gemensamt med:

Åtgärd	Ansvar		När
1. Utveckla marknadsföringen av räddningstjänstens yrken inklusive uppdraget som räddningstjänstpersonal i beredskap genom ett aktivt arbete för att i olika sammanhang visa upp räddningstjänsten som en attraktiv och intressant arbetsplats.	R	M	2026 - 2028

Åtgärd	Ansvar		När
2. Fortsätta att kontinuerligt genomföra riktad marknadsföring vid antagning till SMO för att fånga grupper från hela samhället.	-	M	2026 - 2028
3. Lyfta fram goda exempel på hur en arbetsgivare blir attraktiv utifrån perspektivet jämställdhet och mångfald, hur arbeten för likabehandling och inkludering m.m. kan bidra till en bra arbetsmiljö vilket underlättar för räddningstjänsterna att såväl rekrytera som att behålla medarbetare.	R	M	2026 - 2028
4. Ta fram underlag som underlättar utformning av strategier för kompetensförsörjning inklusive att behålla kvinnor och andra underrepresenterade grupper.	-	M	2026 - 2028
5. Utforma mentorsprogram för att coacha kvinnor och andra underrepresenterade grupper till att bli chefer.	-	M	2027
6. Eftersträva mångfald och jämställdhet vid mönstringen inför civilplikt för att skapa en jämlik civilplikt där hela samhället inkluderas.	-	M	2027-2028
7. Genomföra en uppföljning av hur jämställdheten och mångfalden påverkats vid införandet av ny antagningsväg samt ändrat innehåll i SMO.	--	M	2028

Målbild 3: Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen

Den kommunala räddningstjänsten ska tillsammans med övriga aktörer i samhället genom sina insatser bidra till kommunernas uppdrag att skydda människors liv och hälsa samt egendom och miljö. Myndigheten för civilt försvar har i uppdrag att stödja kommunerna i detta arbete. Kunskap och förståelse om befolkningens livsvillkor ger en grund för en räddningstjänst som möter varje individs behov och levererar en effektiv och jämlik service, både i förebyggande och räddningstjänstverksamhet. Detta ökar också förtroendet för räddningstjänsten, vilket skapar förutsättningar för en säkrare och bättre arbetsmiljö.

Att analysera och använda könsuppdelad statistik är ett viktigt led i analysarbetet. Det hjälper till att ringa in problem och följa utvecklingen. Initiativen som tas i analysen kan handla om bemötande eller helt andra saker. Det kan vara av värde att koppla insatser till jämställdhetspolitiska målsättningar och CEMR-deklarationen³ som kommuner och regioner skrivit under. Det medför att räddningstjänsten kan se sin roll att bidra till ett riksdagsbundet mål och en grundlagsskyddad rättighet.

För varje åtgärd anges vem som ansvarar för genomförande av åtgärden. R står för räddningstjänstorganisationerna och M för Myndigheten för civilt försvar. Vissa åtgärder berör båda. Vidare har årtal satts då åtgärden planeras genomföras.

Åtgärder för att nå målbild 3

Följande åtgärder behöver räddningstjänsterna och Myndigheten för civilt försvar arbeta gemensamt med:

Åtgärd	Ansvar		När
1. Utifrån genomförd studie om räddningstjänstens bemötande ta fram ett pedagogiskt material som stöd för kompetenshöjande åtgärder och att ta vara på den variation av kunskap och erfarenhet som finns i befolkningen och på räddningstjänsten samt följa upp effekterna av det arbete som sker lokalt i denna fråga.	-	M	2026

³ CEMR: <https://skr.se/download/18.7db2aeb5197de52e929714c8/1752236027501/CEMR-deklarationen-svensk.pdf>

Åtgärd	Ansvar		När
2. All räddningstjänstpersonal ska genomgå kompetenshöjande åtgärder för jämställt och jämlikt bemötande genom egna utbildningar eller genom utbildningen ”Likabehandling” som finns i fortbildningstjänsten vid Myndigheten för civilt försvar.	R	-	2026 – 2028
3. Utveckla användandet av den könsuppdelade statistik, som framförallt kan hämtas från årsuppföljningen LSO, så att den kan användas för praktiska åtgärder.	-	M	2027
4. Skapa en inkluderande och jämställd kommunikation när det gäller räddningstjänstens uppgifter vid höjd beredskap.	-	M	2027

Inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030

Med tillhörande handlingsplan för 2026 – 2028



**Myndigheten
för civilt försvar**